

УДК 331.53

**ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА****Бессарабова Н. В., к.э.н.,**

доцент каф. «Менеджмент»

Волжский институт экономики, педагогики и права

г. Волжский, Российская Федерация

Под понятием «профессиональная адаптация» обычно подразумевается процесс приспособления специалиста к его трудовой деятельности, или обязанностям в его профессиональной деятельности. Она характерна для работников, которые не имеют опыта профессиональной деятельности. К такой категории рабочей силы, в основном, относят выпускников вузов. Профессиональную адаптацию можно связать также с более глубоким освоением профессиональных навыков, приобретением первоначального опыта. Когда достигаются определенные личные результаты в освоении практической профессиональной деятельности, наступает удовлетворенность трудом, что мотивирует молодого специалиста к дальнейшему совершенствованию своих навыков.

На первоначальном этапе трудовой деятельности роль профессиональной адаптации очень велика, так как у молодого сотрудника, как правило, есть только теоретические знания о рабочем процессе. Несомненно, выпускники вузов являются специфической категорией рабочей силы на рынке труда, требующей более внимательного к ней отношения со стороны работодателя.

Молодой специалист заинтересован в том, чтобы процесс адаптации прошел как можно быстрее, поскольку он несет не только моральные потери, связанные со страхом потерпеть неудачу на новой работе или потерять ее (быть уволенным по какой-то причине), но и материальные, связанные с меньшим уровнем заработной платы на время адаптационного периода [1, с. 70].

Сегодня сложилось мнение о том, что потенциальный молодой специалист, только что окончивший ВУЗ – не самый лучший вариант для предприятия. Работодатели объясняют это факт различными причинами: отсутствие профессионального практического опыта, отсутствие опыта трудовой дисциплины, нехватка ответственности, неадекватные амби-

ции, для девушек – уход в декретный отпуск и т.д. Но, наряду с перечисленными недостатками, молодые кадры имеют и ряд преимуществ, которые привлекают многих работодателей.

Во-первых, молодые люди обладают обновленными знаниями. В силу того, что им приходилось заниматься исследовательской работой при написании выпускных работ и подготовкой к экзаменам, выпускники обладают актуальной информацией по своей специальности. Поэтому, нанимая на работу бывшего выпускника, работодатель одновременно получает доступ к последним научным достижениям в области его специализации. А это означает, что в компании могут появиться новые свежие идеи и взгляды на решение профессиональных задач.

Во-вторых, большинство выпускников являются достаточно мобильными, быстро обучаются и адаптируются. Они быстрее находят общий язык с коллегами, проявляют старательность и готовы к овладению практическими навыками, необходимыми для плодотворной работы.

В-третьих, характерной чертой выпускника является высокая мотивация к быстрому достижению результатов. Также присутствует настрой на стремительный карьерный профессиональный рост.

В-четвертых, данная категория рабочей силы обладает относительной дешевизной, в силу отсутствия опыта, стажа и других составляющих опытного работника.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что выпускники ВУЗов, как специфическая категория рынка труда, все-таки имеют ряд преимуществ, на которые необходимо обратить внимание работодателям.

Список литературы

1. Ежукова, И.Ф. Адаптация выпускника ВУЗа на рынке труда и планирование карьеры [Электронный ресурс] / И.Ф. Ежукова // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сб. ст. VI Международной научно-практической конференции Пензенского гос. аграр. ун-та. – Пенза, 2019. – С. 69-72. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37618265>. – Дата доступа: 25.02.2020.